



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Définition : La rupture conventionnelle permet à l'employeur, et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI), de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle a pour principal avantage de ne pas priver le salarié des indemnités chômage (contrairement à la démission).

/! Le dispositif de rupture conventionnelle ne s'applique pas aux salariés en CDD ou en contrat temporaire.

➤ Conditions

❖ Le commun accord des parties

Les parties désirant rompre d'un commun accord le contrat de travail doivent le faire en respectant les conditions énumérées à l'article L.1237-11 du contrat de travail, à savoir : **le commun accord des parties.**

Il s'agit là d'un critère indispensable. En effet, l'employeur ne peut imposer une rupture conventionnelle au salarié, et inversement.

❖ Cas d'interdiction

La rupture conventionnelle est exclue :

- Pour les ruptures qui sont l'effet d'un plan de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
- Pour les ruptures qui s'accompagnent d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Ainsi, si l'employeur met en place un PSE, il ne peut pas prévoir de rupture conventionnelle individuelle.

➤ Procédure

La conclusion d'un accord de rupture conventionnelle obéit à une procédure formalisée.

❖ Convocation à un ou plusieurs entretiens

Un entretien au moins doit avoir lieu entre le salarié et l'employeur. Il peut y en avoir plusieurs.



Les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par les parties (date, heure, lieu).

❖ Déroulement de l'entretien

Le ou les entretiens permettent de définir les conditions de la rupture :

- date de la rupture
- montant de l'indemnité versée par l'employeur
- préavis à effectuer ou non

Lors de l'entretien, le salarié et l'employeur peuvent se faire assister.

• Assistance du salarié :

Lors de chaque entretien, le salarié peut se faire assister par toute personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou par un conseiller du salarié en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise.

Le salarié doit en informer l'employeur avant la tenue de l'entretien.

• Assistance de l'employeur :

Lors de chaque entretien, l'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou par un membre de son organisation syndicale d'employeurs.

Si l'employeur décide de se faire assister durant un entretien, il doit en informer le salarié avant l'entretien.

❖ La convention de rupture

Cette convention fixe les conditions de la rupture du contrat de travail, librement définies par l'employeur et le salarié :

- La date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.
- L'exécution ou non du préavis
- Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, **qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L.1234-9** (c'est-à-dire à l'indemnité légale de licenciement)

Un exemplaire de la convention est remis au salarié.



❖ Délai de rétractation

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de **quinze jours calendaires** pour exercer son droit de rétractation.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

❖ Homologation de la convention

La procédure de validation de la convention varie selon que le salarié est un salarié protégé ou non.

- S'agissant des salariés non protégés :

A l'issue du délai de 15 jours, la partie la plus diligente envoie la convention de rupture à l'autorité administrative (la DIRECCTE). Cette dernière dispose **d'un délai de 15 jours ouvrables**, à partir de la réception de la demande, pour l'homologuer.

Si la DIRECCTE n'a pas répondu dans le délai de 15 jours, l'acte est considéré avoir été tacitement homologué.

En cas de refus, la DIRECCTE doit motiver sa décision.

- S'agissant des salariés protégés :

La convention de rupture n'est pas soumise à homologation, mais **à une autorisation de l'inspection du travail.** Elle est adressée à la DIRECCTE par l'employeur.

À défaut de réponse de l'inspecteur du travail dans un délai de 2 mois, la demande d'autorisation est considérée comme rejetée.

➤ Cas de nullité de la rupture conventionnelle

Les contentieux relatifs aux ruptures conventionnelles relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes.

L'homologation administrative de la rupture conventionnelle n'empêche pas de saisir le juge.

Les causes d'annulation de la rupture conventionnelle sont limitées à deux hypothèses :

1. **La fraude**
2. **Les vices du consentement**

La difficulté se situera sur le terrain de la preuve.

Par exemple, la violence morale sera considérée constituée si le salarié est victime de harcèlement moral au moment de la signature.

Egalement, la nullité est encourue en cas de manquement à l'obligation d'organiser un entretien.



A l'inverse, ne permettent pas d'invoquer la nullité de la rupture conventionnelle :

- Le fait que l'employeur soit à l'initiative de la rupture conventionnelle
- Le fait que la rupture ait été conclue pendant une période de suspension du contrat de travail (par exemple pendant un congé maternité, ou un arrêt pour accident du travail)
- Les irrégularités de procédure, hormis la tenue de l'entretien, sont sanctionnées par de simples dommages et intérêts (par exemple : le défaut d'information du salarié sur la possibilité de se faire assister)